

Réglementation du travail applicable aux salariés saisonniers des exploitations agricoles de la **Loire**

Saison 2016



DIRECCTE *Auvergne-Rhône-Alpes*
Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi



Le contrat de travail

Les formalités liées à l'embauche

La déclaration préalable à l'embauche (DPAE)

L'employeur doit déclarer à la MSA chacun des salariés saisonniers préalablement à leur embauche.

Cette déclaration est obligatoire.

NB: Les employeurs qui utilisent le Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA) remplissent cette obligation directement au moyen du formulaire ou du service en ligne TESA.

La DPAE permet notamment de réaliser les formalités suivantes :

- La demande d'immatriculation du salarié;
- La déclaration auprès du service de santé au travail (également appelé «médecine du travail»);
- La demande d'affiliation de l'employeur au régime d'assurance chômage;
- La demande des exonérations de cotisations patronales pour l'emploi d'un travailleur occasionnel;

La DPAE doit être réalisée avant le début du travail du salarié.

Elle est adressée au plus tôt dans les huit jours précédant la date prévisible d'embauche, et au plus tard :

- dans les instants qui précèdent l'embauche, par Internet ou télécopie,
- le dernier jour ouvrable précédant l'embauche, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Lors de l'embauche, l'employeur doit fournir au salarié :

- soit une copie de la déclaration préalable à l'embauche,
 - soit une copie de l'accusé réception adressé par la MSA.
- (articles L.1221-10 et s. du code du travail)*



L'embauche d'un ressortissant étranger : vérification de l'existence d'une autorisation de travail

En cas d'embauche de salariés saisonniers ressortissants des pays tiers à l'union européenne, l'employeur doit s'assurer que le salarié est titulaire d'un titre de séjour valable et d'une autorisation de travail.

Pour s'assurer de l'existence du titre de séjour d'un ressortissant étranger qu'il se propose d'embaucher, tout employeur doit adresser au préfet de la Loire :

- soit une lettre datée, signée et recommandée avec demande d'avis de réception
(2 rue Charles de Gaulle, 42022 Saint-Étienne)
- soit un courrier électronique
(pref-employeurs-etrangers@rhone.gouv.fr)

Cette demande doit comporter les coordonnées de l'employeur et du postulant ainsi que la transmission d'une copie du document produit par le ressortissant étranger.

Cette démarche doit être effectuée **au moins 2 jours ouvrables avant la date d'embauche**.

La Préfecture dispose de 48 heures (à compter de la réception du courriel ou de l'accusé de réception par l'employeur, ou en cas d'envoi les jours non ouvrés, à compter du 1^{er} jour ouvré suivant la réception de la déclaration) pour procéder à la vérification du titre de séjour et répondre à l'employeur.

À défaut de réponse dans les 48h, l'embauche peut avoir lieu. (*article L.5221-8 du code du travail*)

S'agissant de la délivrance d'une autorisation de travail, il convient de contacter la DIRECCTE :

- par courriel (rhona-ut42.moe@travail.gouv.fr)
- ou par courrier (service Main d'œuvre étrangère, 11 rue Balajö, 42021 Saint-Étienne Cedex).

Le Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA)

L'employeur peut recourir au TESA pour embaucher un salarié agricole en contrat à durée déterminée (CDD) **n'excédant pas TROIS mois**.

Le TESA permet à l'employeur d'effectuer 11 formalités en une seule déclaration.

6 formalités au moment de l'embauche de votre salarié :

- la déclaration préalable à l'embauche (DPAE);
- le contrat de travail;
- l'immatriculation du salarié;
- le signalement au service de santé au travail;
- l'inscription sur le registre unique du personnel (RUP);
- la demande de bénéfice des exonérations de cotisations patronales pour l'emploi d'un travailleur occasionnel.

5 formalités relatives à la relation de travail :

- le bulletin de paie;
- la conservation du double du bulletin de paie;
- la déclaration trimestrielle des salaires;
- l'attestation Pôle emploi;
- la déclaration annuelle des salaires à réaliser auprès des services fiscaux.

(articles R.712-1 et s. du code rural et de la pêche maritime)

Le contrat saisonnier (à durée déterminée)

Forme et contenu du contrat saisonnier

Le salarié saisonnier est celui qui est embauché, par contrat de travail à durée déterminée, pour effectuer des travaux spécifiques se renouvelant chaque année aux mêmes époques en fonction du rythme des saisons.

Le contrat de travail «saisonnier» est un contrat de travail à durée déterminée qui doit obligatoirement être écrit et préciser notamment :

- le motif précis pour lequel il a été conclu;
(*article L.1242-2 du code du travail*)
- la date du terme du contrat, si elle peut être connue;
- à défaut, si le contrat ne comporte pas de terme précis, la durée minimale pour laquelle il est conclu;
- la désignation du poste de travail;
- l'intitulé de la convention collective applicable;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue;
- le montant de la rémunération;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire, ainsi que le cas échéant ceux de l'organisme de prévoyance.

À défaut d'écrit, il est réputé conclu à durée indéterminée.
(*article L.1242-12 du code du travail*)

Période d'essai

La période d'essai ne peut excéder une durée :

- calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de **deux** semaines, si la durée du contrat est au plus égale à **six** mois;
- d'**un** mois si la durée du contrat est supérieure à **six** mois.

Un délai de prévenance est prévu en cas de rupture du contrat durant la période d'essai.

(*article 23 de la convention collective de travail en agriculture du département de la Loire, Polyculture et cultures spécialisées*).

<http://auvergne-rhone-alpes.directe.gouv.fr/conventions-collectives-agricoles,8913>

Rupture du contrat

- si le contrat est à terme précis: le contrat prend fin à cette date.
- si le contrat est à terme imprécis (avec une période minimale): il prend fin dès lors que les travaux sont terminés.

La rupture du contrat est possible dans les cas suivants:

- accord des parties,
- faute grave de l'employeur ou du salarié
NB: en cas de faute grave du salarié, la procédure disciplinaire doit être suivie.
- conclusion par le salarié d'un CDI,
- inaptitude médicale au poste de travail prononcée par le médecin du travail.
- cas de force majeure

Le Conseil de Prud'hommes de Saint-Étienne ou Roanne est compétent pour connaître de tout litige né de l'application du contrat de travail.

(articles L.1243-1 et s. du code du travail)

Cas particulier: le contrat vendanges

Ce contrat spécifique permet d'embaucher des salariés pour les préparatifs des vendanges, leur réalisation et les travaux de rangement de matériel.

Le contrat vendanges est limité à 1 mois.

Un même salarié peut conclure - avec le même employeur ou des employeurs différents - plusieurs contrats vendanges successifs sans que le cumul des contrats n'excède, au total, deux mois sur une période de douze mois.

(articles L.718-4 à L.718-6 du code rural et de la pêche maritime)



La durée du travail

Durée quotidienne et hebdomadaire maximales

Durée maximale QUOTIDIENNE	10 heures (12h sur dérogations)
Durée maximale HEBDOMADAIRE absolue	48 heures (sauf dérogations)

Les demandes de dérogations sont à adresser auprès de l'Unité départementale de la Loire.

(articles L.713-2 et L.713-13 du code rural et de la pêche maritime)

Les heures supplémentaires

Ce sont celles effectuées au-delà de la durée légale, soit au-delà de 35 heures par semaine.

Elles donnent lieu à une majoration de salaire :

Au-delà de 35 heures et jusqu'à 43 heures inclus	Majoration de 25 %
Au-delà de 43 heures	Majoration de 50 %

Documents de décompte de la durée du travail

L'employeur doit tenir un enregistrement des heures de travail effectuées chaque jour par chacun des salariés sur un document spécifique.

Ce document d'enregistrement des heures de travail doit être conservé par l'employeur pendant une durée d'un an, à compter de la fin de l'année civile à laquelle il se rapporte et obligatoirement présenté à l'agent de contrôle à sa demande.

Une copie de ce document doit être remise au salarié à chaque paye.

(articles R.713-36 et R.713-49 du code rural et de la pêche maritime)



Heures perdues pour cause d'intempéries

Les heures perdues pour causes d'intempéries ne doivent pas entraîner une diminution de la rémunération du salarié à la fin du mois considéré.

Ces heures sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

Les heures perdues en dessous de 35 heures peuvent cependant être récupérées à partir de la reprise normale du travail, dans le respect des conditions prévues par la loi (articles L713-4 et R713-4 du code rural et de la pêche).

Elles doivent faire l'objet d'une mention spéciale sur le bulletin de salaire.

Le repos

Repos QUOTIDIEN	11 heures consécutives minimales
Repos HEBDOMADAIRE*	35 heures consécutives minimales (24 heures + 11 heures de repos quotidien)
PAUSE	20 minutes après 6 heures de travail continues, non rémunérées (sauf accord particulier)

* Chaque salarié a droit à un jour de repos à prendre le dimanche, sauf dispositions particulières ou dérogation autorisée par l'inspecteur du travail (articles L714-1 et R714-1 et R714-4 et suivants du code rural et de la pêche maritime).



Les jours fériés

Le 1^{er} mai est férié, chômé et payé.

Les autres jours fériés sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise. Si un jour férié est effectivement travaillé, le salarié cumulera son salaire au tarif normal avec une majoration de 25 %.

(article 37 de la convention collective de travail en agriculture du département de la Loire, polyculture et cultures spécialisées)

La rémunération

La rémunération des salariés saisonniers est au moins égale à celle des salariés permanents de la même catégorie professionnelle *(article L1242-15 du code du travail)*

Grille des salaires conventionnels minimums applicable (personnel d'exécution) :

Niveau	Échelon	Salaire horaire en euros	Salaires mensuels (pour 151,67h) en euros
Niveau I	1	9,67	1466,65
	2	9,68	1468,17
Niveau II	1	9,74	1477,27
	2	9,80	1486,37
Niveau III	1	9,90	1501,70
	2	10,00	1516,70
Niveau IV	1	10,60	1607,70
	2	11,16	1692,64

Indemnité compensatrice de congés payés

À la fin du contrat, si le salarié n'a pas pu prendre ses congés, il a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant le contrat.

Son montant ne peut être inférieur à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié *(article L.3141-26 du code du travail)*.

Le travail des jeunes

L'emploi de jeunes âgés de plus de 14 ans, encore soumis à l'obligation scolaire, est autorisé pendant les périodes de vacances scolaires comportant au moins sept jours, ouvrables ou non, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires.

Les jeunes ne peuvent être employés qu'à des travaux légers. Une déclaration doit être adressée à l'inspecteur du travail par l'employeur.

(article R.715-2 du code rural et de la pêche maritime)

L'hébergement

L'hébergement des salariés saisonniers doit répondre aux conditions réglementaires
(articles R716-6 à 13 du code rural et de la pêche maritime).

Santé et sécurité au travail

Évaluation des risques professionnels

L'employeur est tenu de procéder à l'évaluation des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés, compte tenu de la nature des activités de l'entreprise et de transcrire et mettre à jour les résultats et mesures de préventions dans un document unique.
(articles L4121-3 et R4121-1 et suivants du code du travail)

Formation à la sécurité

L'employeur doit organiser une formation pratique et appropriée à la sécurité au bénéfice des salariés qu'il embauche.
(article L.4141-2 du code du travail)

Équipements de protection individuelle

L'employeur met à disposition des salariés, en tant que de besoin, les équipements de protection individuelle appropriés, et lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, les vêtements de travail appropriés.

Il veille à leur utilisation effective.
(article R.4321-4 du code du travail)

Suivi médical au travail

Visite médicale d'embauche :

- Si le contrat de travail est supérieur à 45 jours, visite
- d'embauche obligatoire, sauf dans le cas où le poste occupé est équivalent à celui occupé par le salarié lors de son précédent emploi et qu'aucune inaptitude médicale n'a été reconnue au cours des 24 derniers mois.
- Si le contrat de travail est inférieur à 45 jours et que le salarié n'est pas exposé à des risques spécifiques, la visite

médicale d'embauche n'est pas obligatoire.

Toutefois, le salarié doit bénéficier d'actions de prévention et de formation.

Le salarié peut demander à bénéficier d'une visite médicale.
(article R.717-14-2 du code rural et de la pêche maritime)

Documents à remettre au salarié

Tous les mois

- un bulletin de paie lors du paiement de la rémunération,
- un document d'enregistrement des heures de travail effectuées chaque jour par le salarié, remis avec le bulletin de salaire.

À la fin du contrat

- une attestation destinée à Pôle Emploi,
- un certificat de travail,
- un solde de tout compte remis contre reçu, pouvant être contesté dans un délai de 6 mois.

(articles L.1234-19 et s. du code du travail)

Les documents suivants doivent être accessibles aux salariés dans les lieux de travail :

- la convention collective applicable,
- le document unique d'évaluation des risques

Le travail dissimulé est interdit

Il se caractérise par :

- défaut de déclaration préalable à l'embauche,
- défaut de délivrance du bulletin de paie,
- mention sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures inférieur à celui réellement effectué.

(articles L.8221-1 et s. du code du travail)



Les prestations de service internationales

L'entreprise étrangère, prestataire de service est tenue de respecter la réglementation française (*art. L.1262-4, 9° du code du travail*).

Elle est également tenue de procéder à une déclaration de détachement auprès de l'inspection du travail et de désigner son représentant sur notre territoire; à défaut, L'entreprise pourrait encourir une amende administrative, applicable depuis la parution du décret 2015-364 du 30 mars 2015.

L'entreprise française qui a recours à une prestation de service internationale est tenue à une obligation de vigilance et doit à ce titre, avant le début de chaque détachement, se faire remettre une copie de la déclaration de détachement, et une copie du document désignant le représentant de l'entreprise étrangère (*art. R.1263-12 du code du travail*).

Par ailleurs, elle doit vérifier que seuls travaillent les salariés nommément désignés dans la déclaration de détachement.

Enfin, doivent être annexées au registre unique du personnel toutes les déclarations de détachement établies par les entreprises étrangères auxquelles l'entreprise française a eu recours (*art.L.1221-15-1 du code du travail*).

Le non-respect de ces obligations de vigilance peut faire encourir des sanctions pénales, administratives et financières.

Les modèles de déclaration de détachement

Un arrêté du 22 avril fixe les modèles de formulaires de déclarations de détachement à utiliser à compter du 15 juin 2016.

Ces formulaires (Cerfa 15420*01, 15421*01 et 15422*01) sont accessibles sur www.service-public.fr (pour impression) et www.travail-emploi.gouv.fr (pour impression ou remplissage en ligne).

UD 42 - Unité départementale de la Loire DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes

Section 24 (Loire- Sud)
11, rue Balay
42021 Saint-Étienne cedex 1
Tél. 04 77 43 41 80

Section 1 (Loire-Nord)
4, rue Molière
42300 Roanne
Tél. 04 77 44 25 40

Service renseignements en droit du travail

Saint-Étienne :

Tél. 04 77 43 12 50

Permanence téléphonique et ouverture au public :

Lundi :

13h15 - 16h30

Mardi au vendredi :

8h30 - 12h / 13h15 - 16h30

Roanne :

Tél. 04 77 44 25 40

Permanence téléphonique :

Mardi au vendredi :

8h30 - 11h30

Ouverture au public :

Lundi au vendredi :

13h30 - 16h30

MSA Ardèche Drôme Loire

Tél. 04 75 75 68 68

Lieu d'accueil :

- 43 avenue Albert Raimond - 42275 Saint-Prieux-en-Jarez
- 23 boulevard Charles de Gaulle - 42120 Le Coteau

Courriers à adresser :

MSA Ardèche Drôme Loire

43 avenue Albert Raimond

BP 80051, 42275 Saint-Prieux-en-Jarez Cedex

Consultez : <http://www.msa-ardeche-drome-loire.fr>

Conseil de Prud'hommes (ne renseigne pas, reçoit les plaintes)

Saint-Étienne : tél. 04 77 43 53 83

Roanne : tél. 04 77 44 48 38

Pôle Emploi et Missions Locales

www.pole-emploi.fr

Chambre d'agriculture

www.terresdeloire.fr

AREFA

emploi-rhone-alpes@anefa.org

FAFSEA

<https://www.fafsea.com>

FONGECIF Rhône-Alpes

www.fongecifrhonealpes.fr

Espaces saisonniers

www.questionsaison.fr